

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIRA QUANTUM  
MULTIFINANCE BENGKULU**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**Fenica Wulansari**

**NPM C1B010062**

**UNIVERSITAS BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN MANAJEMEN  
2014**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIRA QUANTUM  
MULTIFINANCE BENGKULU**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada  
Universitas Bengkulu  
Untuk Memenuhi Salah Satu  
Persyaratan dalam Menyelesaikan Sarjana Ekonomi

Oleh  
**Fenica Wulansari**  
**NPM C1B010062**

**UNIVERSITAS BENGKULU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JURUSAN MANAJEMEN**  
**2013**

Skripsi oleh **Fenica Wulansari** ini

Telah diperiksa oleh Pembimbing dan disetujui untuk diuji pada Ujian

Skripsi/*Comprehensive*

Bengkulu, 21 Februari 2014

Pembimbing,

**Slamet Widodo, S.E., M.Si., Ph.D**

NIP 19611221 198702 1 001

Mengetahui,

**Ketua Jurusan Manajemen,**

**Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc**

NIP 19790729 2005 01 1002



Skripsi oleh **Fenica Wulansari** ini

Telah diperiksa oleh Pembimbing dan dipertahankan di depan Tim Penguji pada  
Jumat, 21 Februari 2014

Bengkulu, 21 Februari 2014

**Pembimbing**

**Ketua Penguji**

**Slamet Widodo, S.E., M.Si., Ph.D**  
**NIP 19611221 198702 1 001**

**Dr. Fahrudin JS Pareke, S.E., M.Si**  
**NIP 19710914 1999 03 1004**

**Anggota I**

**Anggota II**

**Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc**  
**NIP 19790729 2005 01 1002**

**Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB., S.U**  
**NIP 19571010 198403 1 004**

**Mengetahui**

**a.n Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unib**  
**Wakil Dekan Bidang Akademik**



**Dr. Fahrudin JS Pareke, S.E., M.Si**  
**NIP 19710914 1999 03 1004**

## **Pernyataan Keaslian Skripsi**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIRA QUANTUM MULTIFINANCE BENGKULU**

Yang diajukan untuk di uji pada tanggal 21 Februari 2014, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran penulis lain, yang saya akui seolah-olah tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya rinci atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan kepada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan Universitas batal Saya terima.

Bengkulu, Februari 2014  
Yang Membuat Pernyataan

Fenica Wulansari  
NPM. C1B010062



## **Motto**

- Ⓢ *Desafi masa lalu karena ada kekecewaan dan kesalahan – kesalahan, tetapi jadikan penyesalan itu sebagai senjata untuk masa depan agar tidak terjadi kesalahan lagi*
- Ⓢ *Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua. (Aristoteles)*
- Ⓢ *Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah (Thomas Alva Edison)*

## **Persembahan**

*Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Karya sederhana ini ku persembahkan untuk:*

- Ⓢ *Papa\_Mama ku tercinta dan tersayang (M. Fauhari & Yeni Suzana)*  
*Terima kasih atas kasih sayang, doa, dan dukungan yang diberikan selama ini, semoga nantinya aku bisa menjadi anak kebanggaan dan dapat membahagiakan kalian.*
- Ⓢ *Datuk & Nenek ku tersayang (Zainal Abidin Hamid & Candrawati), terima kasih atas doanya. Sehat terus ya..*
- Ⓢ *Nenek puk (Alm), Datuk Turup (Alm) & Nenek Turup (Alm). Semoga tenang disana..*
- Ⓢ *Saudaraku, Pretty Shehviani dan kakak ipar ku Alex Candra, yang selalu memberikan semangat dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.*
- Ⓢ *Kepenekanku tersayang M. Fadhil Rizky Athaya, yang selalu menghibur disaat lelah. Cepat besar ya dek... \**
- Ⓢ *Keluarga besar ku, (wak Ita, wak Edi, tante Gladis, om Inal, tante Upi, om Arman, tante Evi, om Yanto (Alm), om Ujang, tante Devi, om Irlis, bak dang, mak dang, pak etek mawan, bucik Tinut, om Kusnan, bucik Lin, om Parnck) terima kasih semuanya, terutama buat tante Gladis dan om Inal yang selalu membantu dari awal masuk kuliah sampai tamat.*
- Ⓢ *Sepupu-sepupu ku (mbk Nana + suaminya kak doddy, abg Aan + pacarnya ayuk Ditia, aa' Dedi + pacarnya ayuk Dita, Meta + pacarnya Angga, Tiara + pacarnya Ifhal, Adit, Dila, Arya, Indra, Dita, Raffi) terima kasih atas dukungannya..*
- Ⓢ *Sahabatku tercinta dan seperjuangan dari awal masuk kuliah sampai tamat,, Yurma, Dwiki, Tatiek,, semoga kita dapat pekerjaan yang bagus dan sukses..amiin*
- Ⓢ *Ando, my beloved,, yang selalu ada disaat suka maupun duka.hee.. semoga kita bisa jadi orang yang sukses dunia akhirat...amiin*
- Ⓢ *Teman-teman konsentrasi MSDM dan Manajemen angkatan 2010, Resi, Fifin, Dewi, Windu, Fenny, Marliza, Danti, Wulan, Tessa, Hanur, Puspita, Nefa, Anisa, dan yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih semuanya...*

# **THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND INCENTIVES TOWARD EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT ADIRA QUANTUM MULTIFINANCE BENGKULU**

**By**  
**Fenica Wulansari <sup>1</sup>**  
**Slamet Widodo <sup>2</sup>**

## **ABSTRACT**

The purpose of this research were to determine the effect of the work environment and incentives on employees performance at PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu. This research was descriptive quantitative. The population in this research were all employees of PT Adira Quantum Multifiance Bengkulu with 100 respondents. This research used census method. This research used survey with questionnaire as data collector. Type of the data was primary data taken through a questionnaire. Questionnaire study was conducted to test the validity and the reliability. The test results of each variable are valid and reliable. Data obtained from the questionnaires were processed using SPSS. The data was processed with multiple linear regression analysis, and hypothesis testing was tested with F test and t test. Based on the analysis, the results are: 1) Work environment variable has a significant impact on the performance of employees at PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu, 2) Incentive variables have a significant influence on the performance of employees at PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu, 3) Work environment and incentives variables simultaneously have significant impact on the performance of employees at PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu.

**Key Words: Work Environment; Incentives; Performance**

1. Student of Economics, University of Bengkulu
2. Lecture Counsellor

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIRA QUANTUM MULTIFINANCE BENGKULU**

**Oleh :**  
**Fenica Wulansari** <sup>1)</sup>  
**Slamet Widodo** <sup>2)</sup>

## **RINGKASAN**

Penelitian ini dilakukan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu, dengan judul yang diangkat yaitu: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

Lingkungan kerja pada dasarnya adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum. Dan insentif adalah alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas atau kinerja kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Untuk mencapai tujuan penelitian dan membuktikan hipotesis, penulis melakukan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yaitu teknik yang digunakan untuk pengambilan data guna mendapatkan informasi yang benar-benar diperlukan dengan cara membuat daftar pertanyaan, menyebarkan, dan mengumpulkan kembali. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisa dengan alat analisa yaitu; Regresi linier berganda, determinasi berganda, serta dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F menghasilkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan tingkat variabel adalah 95 % atau  $\alpha = 0,05$ .  $F_{hitung} = 78,941$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,09$ , sebagai hasil variabel lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis menggunakan uji t diperoleh hasil  $t_{hitung}$  setiap variabel pengaruh  $> t_{tabel}$ , dimana variabel lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa: 1) Lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu; 2) Lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Beberapa saran yang dapat diberikan adalah: 1) Agar pihak perusahaan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu dapat terus meningkatkan dan memperhatikan lingkungannya agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan cara memenuhi kebutuhan penunjang



karyawan dan meningkatkan suasana lingkungan kerja yang mendukung.; 2) Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan agar lebih baik lagi. Insentif yang diberikan oleh perusahaan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Apabila insentif meningkat hal ini juga akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.; dan 3) Agar pihak perusahaan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mempertahankan apa yang telah dicapai selama ini, dengan cara terus memperhatikan kualitas dan kuantitas yang dicapai, disiplin, kerjasama para karyawannya.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Insentif; Kinerja**

1. Mahasiswa
2. Dosen Pembimbing Skripsi

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.

Selama menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak sekali bantuan berupa bimbingan, kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Slamet Widodo, S.E., M.Si., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Fahrudin JS Pareke, S.E., M.Si. Bapak Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc. Bapak Dr. Drs. Syaiful anwar, AB.,SU selaku dosen tim penguji yang telah memberikan banyak saran, kritik dan masukan yang membangun.
3. Bapak Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc selaku ketua jurusan Manajemen.
4. Bapak Sri Adji Prabawa, S.E., M.E selaku pembimbing akademik.
5. Pimpinan dan segenap karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu yang telah memberikan bantuan serta memberikan izin untuk penelitian.

6. Bapak/ibu dosen dan seluruh staf jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Bengkulu yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Selain itu penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bengkulu,    Februari 2014

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Batasan Masalah .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Kinerja Karyawan .....	7
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	7
2.1.2 Penilaian Kinerja.....	7
2.1.3 Kriteria Kinerja .....	11
2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	16

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja .....	18
2.2.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .....	20
2.3 Insentif .....	20
2.3.1 Pengertian Insentif .....	20
2.3.2 Bentuk-Bentuk Insentif .....	21
2.3.3 Jenis-jenis Insentif .....	22
2.3.4 Tujuan Insentif .....	23
2.3.5 Kriteria penentuan insentif.....	23
2.3.6 Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan .....	26
2.4 Penelitian Terdahulu .....	27
2.5 Kerangka Analisis .....	31
2.6 Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Definisi Operasional.....	33
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	37
3.4 Populasi dan Sampel .....	38
3.5 Sumber Data.....	38
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	39
3.6.1 Uji validitas .....	39
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	43
3.7 Metode Analisis Data .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
4.1 Gambaran Umum PT Adira Quantum Multifinance.....	50
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	52
4.3 Struktur Organisasi .....	53
4.4 Karakteristik Responden .....	60
4.5 Hasil Penelitian .....	62

4.5.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian.....	62
4.5.2 Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja.....	63
4.5.3 Tanggapan responden terhadap variabel insentif.....	66
4.5.4 Tanggapan responden terhadap variabel kinerja.....	68
4.6 Hasil analisis regresi.....	71
4.7 Hasil pengujian hipotesis .....	73
4.8 Pembahasan.....	74
4.8.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .....	75
4.8.2 Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan .....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Indikator Penelitian .....	35
Tabel 3.2 Uji validitas untuk lingkungan kerja.....	40
Tabel 3.3 Uji validitas untuk insentif.....	41
Tabel 3.4 Uji validitas untuk kinerja.....	42
Tabel 3.5 Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja.....	44
Tabel 3.6 Uji reliabilitas variabel insentif.....	45
Tabel 3.7 Uji reliabilitas variabel kinerja.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik responden .....	61
Tabel 4.2 Persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja .....	64
Tabel 4.3 Persepsi responden terhadap variabel insentif .....	67
Tabel 4.4 Persepsi responden terhadap variabel kinerja .....	69
Tabel 4.5 Hasil analisis regresi .....	72

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka analisis .....	31
Gambar 4.1 Struktur organisasi.....	55

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuisioner penelitian

Lampiran 2 Data mentah

Lampiran 3 Hasil Regresi

Lampiran 4 Tabel F

Lampiran 5 Tabel t

Lampiran 6 Tabel r

Lampiran 7 Surat izin penelitian



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2006), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lemahnya kinerja karyawan akan mencerminkan pelayanan yang diberikan, juga dapat menimbulkan dampak atau citra negatif dari masyarakat terhadap perusahaan, yang secara tidak langsung juga mencerminkan kualitas dari organisasi atau lembaga yang bersangkutan, meskipun hanya dilakukan beberapa oknum tapi dapat menggambarkan kualitas keseluruhan karyawannya.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi manapun, unsur manusia mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan suatu perusahaan kearah yang lebih maju. Agar manusia bertindak sebagai tenaga kerja yang mampu menyalurkan kinerjanya demi kemajuan perusahaan maka disamping diperlukan semangat kerja yang baik diperlukan juga lingkungan kerja yang baik. Suatu kenyataan bahwa para manajer dalam memperoleh hasil-hasilnya melalui orang lain yang menjadi bawahannya. Hasil yang diperoleh tidak akan tercapai dan tidak

sesuai dengan apa yang diharapkan, jika bawahan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Agar hasil yang diinginkan lebih efektif, maka karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk meningkatkan semangat kerja tersebut diperlukan pula kondisi lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan kearah yang lebih baik pula.

Kehidupan manusia memang tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi fisik merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan seperti fasilitas kantor yang memadai diantaranya penerangan, alat tulis kantor, pendingin udara dan perlengkapan lainnya yang dapat memudahkan dan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan kondisi non fisik menyangkut tentang

hubungan karyawan dalam suatu perusahaan, antara lain hubungan antar karyawan dan hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah insentif. Menurut Gorda (2004:141) insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2005: 28) insentif merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja mereka.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik, sehingga terciptanya hasil kerja yang baik pula bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari Hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya

mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja karyawan dalam meningkatkan penjualan.

PT Adira Quantum Multifinance atau yang lebih dikenal dengan nama Adira Kredit adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan barang-barang konsumsi seperti elektronik, komputer, furnitur, dan peralatan rumah tangga lainnya. Perusahaan ini mulai beroperasi pada tanggal 24 Maret 2003.

Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu yaitu dikarenakan peneliti ingin mengetahui seberapa besar lingkungan kerja dan insentif mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Selain itu, perusahaan ini sangat membutuhkan karyawan yang mampu mewujudkan suatu target penjualan yang telah ditetapkan. Jadi, karyawan dalam perusahaan ini sangat dituntut untuk memberikan kinerja secara optimal. Untuk itu perlu diperhatikannya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yaitu lingkungan kerja dan insentif sebagai fokus utama.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan objek yang di teliti adalah PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Maka judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu
2. Apakah insentif mempengaruhi kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu
3. Apakah lingkungan kerja dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu
2. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis pada permasalahan yang berkaitan dengan bidang pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada permasalahan yang berhubungan tentang lingkungan kerja dan insentif sehubungan dengan terciptanya kinerja yang baik.

3. Bagi akademis

Diharapkan dapat memberikan masukan-masukan dan sebagai bahan referensi yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Penelitian ini dilakukan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Untuk mempermudah dan agar pembahasan yang akan dilaksanakan tidak menyimpang dari permasalahan dan lebih terarah, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian kinerja**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2006), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

##### **2.1.2 Penilaian kinerja**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia



yang ada didalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Simamora (2004: 338) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja karyawan, yaitu atasan karyawan langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua karyawannya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Menurut Handoko (2001) penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi
2. Penyesuaian-penyesuaian gaji, evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk gaji lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan mutasi biasanya didasarkan atas kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
4. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Melihat ketidak akuratan informasional, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain, seperti sistim informasi manajemen. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.
8. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Menjamin kesempatan yang adil, penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa deskriminasi.
10. Melihat tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya. Berdasarkan penilaian kinerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Menurut Schuller, dalam Aurumi (2008) bahwa dimensi penilaian kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja, yaitu mengacu pada akurasi dan margin kesalahan.
2. Kuantitas kerja, yaitu mengacu pada jumlah produksi dan hasil.
3. Kreatifitas kerja, yaitu mengacu pada pemikiran dan ide.
4. Kehadiran dan ketepatan waktu, yaitu mengacu pada ketepatan jadwal kerja sebagaimana yang telah ditugaskan dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang diperkenankan.
5. Tanggung jawab, yaitu mengacu pada penyelesaian tugas dengan baik.
6. Kerjasama, yaitu mengacu pada kerjasama dan komunikasi dengan penyelia dan rekan kerja.

Menurut Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas  
Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab  
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin  
Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

#### 4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **2.1.3 Kriteria kinerja**

Menurut Schuller (Wardhana, 2010) bahwa kriteria kinerja karyawan dapat dilihat dari sifat, perilaku dan hasil kerja, kriteria tersebut adalah :

1. Loyalitas kerja adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan kepatuhan pegawai terhadap atasan.
2. Kehandalan kerja adalah keyakinan terhadap pegawai untuk mempunyai hasil kerja yang baik
3. Kemampuan kerja, adalah keyakinan terhadap pegawai untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.
4. Keterampilan kerja adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
5. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai mempunyai mutu yang sesuai dengan yang diharapkan organisasi.
6. Kuantitas hasil kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan.

Benardin dan Russel (1993: 383) mengemukakan 6 kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

1. Kualitas (*Quality*)

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Jika Quantity merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan timeliness yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

4. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum. Dengan Cost effectiveness yang menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.

5. Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*)

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi suatu pekerjaan tanpa memperdulikan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*)

Adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Interpersonal impact yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan sekerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja.

Menurut Dessler (2000) indikasi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (mengacu pada akurasi dan margin kesalahan). Kualitas kerja yang dimaksud disini adalah kualitas kerja yang mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, akurasi kerja atau margin kesalahan yang melakukan pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja (mengacu pada jumlah produksi atau hasil). Kuantitas kerja yang dimaksud disini adalah kuantitas kerja atau jumlah produksi atau hasil kerja.
3. Tanggung Jawab (mengacu pada penyelesaian tugas). Tanggung jawab disini adalah bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua pekerjaan yang telah ditentukan pada masing-masing bagian, serta memberikan pelayanan prima.
4. Ketepatan waktu (mengacu kepada ketepatan dan ketaatan jadwal kerja sebagaimana yang telah ditugaskan). Ketepatan waktu kerja dimaksudkan disini adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan dan bagaimana karyawan yang datang tepat waktu ketika masuk kerja, pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, serta disiplin dalam menjalankan jam kerjanya.
5. Kerjasama dengan orang lain (mengacu pada kerjasama dan komunikasi pada rekan kerja). Kerjasama dengan yang lain yang dimaksud disini adalah bagaimana karyawan dituntut untuk bekerjasama dan berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.



#### **2.1.4 Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Indrafachrudi (2000: 52) membagi faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Terlebih dahulu dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja.

Faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah imbalan atau gaji yang terkait dengan kesejahteraan karyawan dapat mempengaruhi kinerja. Anoraga (2006: 19) menyatakan bahwa “faktor selanjutnya adalah kompensasi, gaji, atau imbalan”. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya Silalahi (1991) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja adalah:

- a) Imbalan finansial yang memadai
- b) Kondisi fisik yang baik
- c) Keamanan
- d) Hubungan antar pribadi

e) Pengakuan atas status dan kehormatannya

f) Kepuasan kerja

Menurut Siagian (2003: 103) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang mempunyai karakter baik apabila :

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Kesiediaan untuk bekerja.
3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-parubahan sehingga organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya.

Pengertian lingkungan kerja menurut beberapa ahli. Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Supardi (2001), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja. Menurut Komarudin (1983:231), lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

Dari definisi diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan kerja fisik, dan Lingkungan kerja non fisik.

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

- a) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c) Kelembaban di tempat kerja
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja
- e) Kebisingan di tempat kerja
- f) Getaran mekanis di tempat kerja

- g) Bau tidak sedap ditempat kerja
- h) Tata warna di tempat kerja
- i) Dekorasi di tempat kerja
- j) Musik di tempat kerja
- k) Keamanan di tempat kerja

Menurut Ahyari (1996:128) lingkungan kerja dibagi menjadi tiga, yaitu :

1. Pelayanan Karyawan

Dengan adanya pelayanan karyawan oleh perusahaan yang baik maka para karyawan akan memperoleh kepuasan dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat di pengaruhi oleh tingkat prestasi kerja dari perusahaan. Para karyawan yang memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan tempat ia bekerja akan dapat menumbuhkan motivasi dan gairah kerja yang tinggi, rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian suatu pekerjaan serta dapat menjaga nama baik perusahaan dengan sebaik-baiknya.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan tempat para karyawan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan, hal ini meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang nyaman, suara bising yang dapat diredam, ruang gerak yang di perlukan dan keamanan kerja karyawan perusahaan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan yang tidak serasi atau harmonis akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian dan pengarahan dari

pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat memotivasi karyawan dan pada akhirnya akan tercipta hubungan karyawan yang harmonis.

### **2.2.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut Gibson (1997: 164) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan.

Anoraga (2006: 58) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan karyawan lebih giat untuk bekerja.

## **2.3 Insentif**

### **2.3.1 Pengertian Insentif**

Menurut Gorda (2004:141), insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Menurut Sarwoto (1996: 144), insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi

bagi organisasi. Insentif individu adalah suatu program kompensasi yang mengkaitkan bayaran dengan produktivitas seseorang (Simamora: 2004).

Berdasarkan dari definisi-definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas atau kinerja kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

### **2.3.2 Bentuk-bentuk Insentif**

Menurut Sarwoto (2000: 144) insentif dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

#### **1. Insentif material**

Pada pokoknya balas jasa seseorang dapat didasarkan pada:

- a) Waktu
- b) Hasil Kerja
- c) Gabungan Waktu dan Hasil kerja

Pemberian insentif material dapat diberikan dalam bentuk:

- a) Uang
- b) Jaminan sosial

#### **2. Insentif non material**

Dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk yaitu:

- a) Pemberian gelar (titel) secara resmi
- b) Pemberian tanda jasa atau medali
- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi (dimuka umum) ataupun secara pribadi



- e) Ucapan terima kasih baik secara formal maupun informal
- f) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya bendera pada mobil, dll)

### **2.3.3 Jenis-jenis Insentif**

Menurut Hasibuan (Dinahaji, 2012) insentif dapat dibedakan menjadi:

1. Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. Insentif non material adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali.
3. Insentif sosial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, seperti naik haji, pendidikan.

Berdasarkan kepada siapa insentif diberikan, maka jenis-jenis insentif dapat diklasifikasikan menjadi tiga golongan, yaitu :

1. *Individual Incentive*, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan usaha atau prestasi kerja masing-masing karyawan.
2. *Group Incentive*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan standar dari masing-masing kelompok.
3. *Plant Wide Incentive*, yaitu insentif yang diberikan kepada seluruh karyawan perusahaan berdasarkan kriteria pembayaran perusahaan.

### **2.3.4 Tujuan Insentif**

Menurut Gorda (2004: 156) pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan :

1. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
5. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
6. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

### **2.3.5 Kriteria-kriteria penentuan insentif**

Beberapa kriteria penentuan insentif menurut Siagian (2002: 269) antara lain sebagai berikut:

#### **1. Kinerja**

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan kemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak

favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang berusia agak lanjut.

## 2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut :

### a. Kelemahan

- 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

### b. Kelebihan

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik.
- 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

## 3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai

senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi dan menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

#### 4. Keadilan dan Kelayakan

##### a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapatkan kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidak puasan pegawai mengenai insentif tersebut.

### **2.3.6 Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan**

Mangkunegara (2002: 89) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk material dan non material atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Begitu pula menurut Handoko (2001: 176) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan.

Jadi menurut pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan, bahwa insentif mempunyai pengaruh didalam memberikan motivasi (daya perangsang) kepada karyawannya dalam memperbaiki dan meningkatkan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penulis mengambil judul “Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance cabang Bengkulu” karena ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance cabang Bengkulu. Banyak terdapat dari penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan lingkungan kerja, insentif dan kinerja dalam suatu organisasi. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan , motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi kota Palembang, oleh Munparidi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (*multiple regression*) dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aktivis pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (*multiple regression*) dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik baik secara bersama-sama maupun secara parsial dapat berpengaruh terhadap

peningkatan kinerja karyawan pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh.

3. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan daerah Provinsi Jawa Tengah. Jenis penelitiannya adalah deskriptif korelasi. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian mengenai “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah” menyatakan bahwa ada pengaruh antara insentif dengan kinerja pustakawan.
4. Pengaruh insentif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dan korelasi. Dari hasil analisis regresi linier sederhana, maka pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis berpengaruh Positif dan Signifikan.



**Tabel 2.1. Penelitian terdahulu**

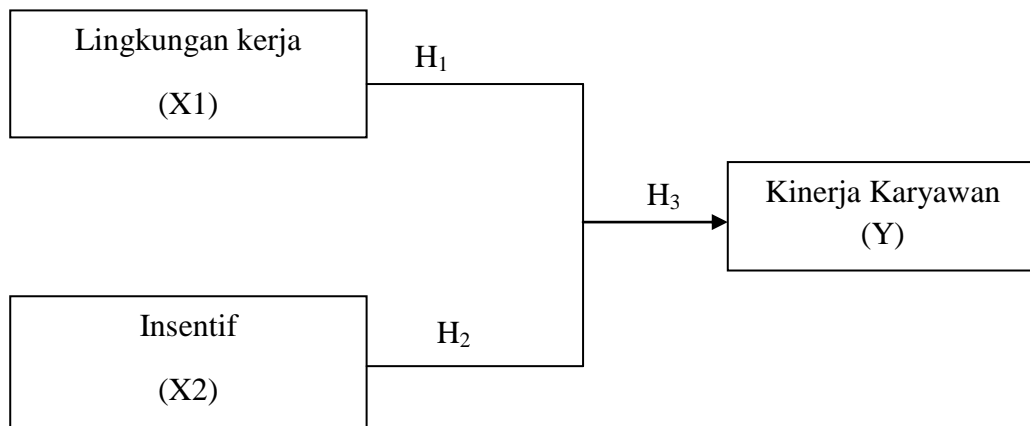
No	Nama	Judul	Alat analisis	Hasil penelitian	Perbedaan dengan penelitian sekarang
1	Munparidi (Edisi ke-VII, Mei 2012).	Pengaruh kepemimpinan , motivasi, pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan daerah air minum tirta musi Kota palembang	Analisis data digunakan regresi linier berganda ( <i>multiple regression</i> ) dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS.	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Obyek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Perusahaan daerah air minum tirta musi kota Palembang. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu.</li> <li>Variabel. Penelitian terdahulu memiliki 5 variabel sedangkan penelitian sekarang memiliki 3 variabel.</li> <li>Penelitian terdahulu memiliki populasi yang berjumlah 432 orang dan sampel 81 orang. Penelitian sekarang memiliki populasi 104 orang. Menggunakan metode sensus.</li> </ol>
2	Hasan, Aziz, Adam (Volume 1, Tahun I, No. 1, Agustus 2012).	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Aktivis Pada Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kota Banda Aceh	Regresi berganda dan menggunakan Program SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik baik secara bersama-sama maupun secara parsial dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Obyek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Lembaga Swadaya Masyarakat di Kota Banda Aceh. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu.</li> <li>Variabel. Penelitian terdahulu memiliki 2 variabel sedangkan penelitian sekarang memiliki 3 variabel.</li> <li>Penelitian terdahulu memiliki populasi yang berjumlah 94 orang.</li> </ol>

					Penelitian sekarang memiliki populasi 104 orang.
3	Dinahaji ( <i>Vol 1, No 1 (2012)</i> )	<p>Pengaruh pemberian insentif</p> <p>Terhadap kinerja pustakawan</p> <p>Di perpustakaan daerah</p> <p>Provinsi Jawa Tengah</p>	<p>Jenis penelitiannya adalah deskriptif korelasi.</p> <p>Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.</p>	<p>Hasil penelitian mengenai “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah” menyatakan bahwa ada pengaruh antara insentif dengan kinerja pustakawan.</p>	<p>1. Obyek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Perpustakaan daerah Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu.</p> <p>2. Variabel. Penelitian terdahulu memiliki 2 variabel sedangkan penelitian sekarang memiliki 3 variabel.</p> <p>3. Penelitian terdahulu memiliki responden yang berjumlah 25 orang. Menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian sekarang memiliki populasi 104 orang. Menggunakan metode sensus.</p>
4	<p>Mazura, Mujiono, Rosmida</p> <p>(vol 1, no 1, Des, 2012)</p>	<p>Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis)</p>	<p>Menggunakan metode analisis regresi dan korelasi.</p>	<p>Dari hasil analisis regresi linier sederhana, maka pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis berpengaruh Positif dan Signifikan.</p>	<p>1. Obyek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu.</p> <p>2. Variabel. Penelitian terdahulu memiliki 2 variabel sedangkan penelitian sekarang memiliki 3 variabel.</p> <p>3. Penelitian terdahulu memiliki populasi yang berjumlah 50 orang. Penelitian sekarang memiliki populasi 104 orang.</p>

## 2.5 Kerangka Analisis

Kerangka analisis adalah model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sekaran, 2003: 103). Berdasarkan tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, kerangka analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 kinerja karyawan (Y) PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu terlihat dipegaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2). Dapat dikatakan bahwa kinerja (Y) adalah variabel terpengaruh sedangkan lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) merupakan variabel pengaruh. Hal ini sesuai dengan pendapat Anoraga (2006: 19) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, kompensasi, gaji, atau imbalan.

Dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka analisis**

*Sumber : Penelitian terdahulu menurut Ningtyas, Swasto, Mukzam (2012)*

Keterangan :

Lingkungan kerja : Variabel pengaruh X<sub>1</sub>, dengan dimensi sub variabel yaitu pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan.

Insentif : Variabel pengaruh  $X_2$ , dengan dimensi sub variabel yaitu insentif material dan insentif non material.

Kinerja : Variabel pengaruh Y, dengan dimensi sub variabel yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, ketepatan waktu dan kerjasama dengan orang lain.

## **2.6 Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan sementara yang masih perlu dibuktikan kebenarannya (Umar, 2002: 67). Dalam penelitian ini dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu
2. Diduga terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu
3. Diduga terdapat pengaruh secara bersama-sama antara lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei, penelitian survei menurut Singarimbun (1995:3) merupakan penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat dalam mencari data. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data informasi dan informasi pokok dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu yang merupakan sampel penelitian.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

- a) Kinerja karyawan (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada orang tersebut berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu. Indikator-indikatornya adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketepatan waktu
5. Kerjasama dengan orang lain

b) Lingkungan kerja (X1) adalah segala sesuatu yang ada di dalam tempat karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu bekerja sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja. Indikator-indikatornya yaitu:

1. Pelayanan karyawan
2. Kondisi kerja
3. Hubungan karyawan

c) Insentif (X2) adalah alat untuk mendorong karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas atau kinerja kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dalam hal ini PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu. Indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Insentif material
2. Insentif non material

**Tabel 3.1.** Indikator Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
1	Kinerja	Kualitas kerja	Bekerja dengan cekatan dan cepat	Dessler (2000)
			Jarang membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas	
			Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik	
		Kuantitas kerja	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai jumlah yang telah ditentukan	
			Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	
			Organisasi menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan	
		Tanggung jawab	Menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	
			Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan	
			Bertanggung jawab mempertahankan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada konsumen	
		Ketepatan waktu	Perusahaan memberikan waktu untuk menyelesaikan tugas	
			Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan	
			Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	
		Kerjasama dengan orang lain	Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi	
			Kesediaan menerima pendapat rekan kerja	
			Dapat bekerja dengan baik dalam tim	
2	Lingkungan kerja	Pelayanan karyawan	Pelayanan yang diberikan organisasi kepada karyawan secara adil dan merata	Ahyari (1996: 128)
			Perusahaan memberikan pelayanan yang maksimal dalam membantu karyawan untuk melaksanakan pekerjaan	
			Perusahaan tidak hanya memberikan kebutuhan bekerja tetapi juga kebutuhan diluar pekerjaan (olahraga, hiburan,dll)	
			Perusahaan memberikan perlindungan bagi karyawannya	
		Kondisi kerja	Adanya ruang kerja kantor yang memadai	
			Tata letak dan pengaturan peralatan kerja	

		Hubungan karyawan	Hubungan antara sesama karyawan sangat membantu dalam bekerja	
			Hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik	
			Karyawan membantu rekan sekerjanya yang memiliki kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	
			Terjalannya kerjasama yang baik antar divisi	
3	Insentif	Insentif material	Insentif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	Sarwoto (2000:144)
			Insentif yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	
			Insentif yang saya terima tepat waktu	
			Insentif yang saya terima dari perusahaan memuaskan	
			Sudah merasa adil dalam pemberian insentif	
			Perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan	
			Insentif yang saya terima dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja	
		Insentif non material	Perusahaan telah memberikan kesempatan promosi jabatan, pemberian libur serta dana untuk kesehatan yang layak	
			Perusahaan memberikan piagam penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	
			Loyalitas terhadap perusahaan menentukan besarnya insentif	
			Saya mendapatkan insentif apabila saya telah melakukan pencapaian target lebih cepat daripada waktu yang telah ditentukan	



### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Arikunto (2006:151) mendefinisikan kuesioner sebagai jumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner. Menurut Sugiyono, (2004:86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Untuk setiap item pertanyaan diberi skor satu sampai dengan lima, yaitu Setuju (S), Sangat Setuju (SS), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

- 1) Jawaban SS dengan skor nilai 5
- 2) Jawaban S dengan skor nilai 4
- 3) Jawaban N dengan skor nilai 3
- 4) Jawaban TS dengan skor nilai 2
- 5) Jawaban STS dengan skor nilai 1

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2010:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu yang berjumlah 104 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan untuk penarikan sampel adalah metode sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Singarimbun,1989:159). Dalam penelitian ini semua karyawan di PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu dijadikan sebagai sampel.

### **3.5 Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner atau menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang lingkungan kerja, insentif dan kinerja karyawan. Menurut Umar (2003: 84), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan. Dalam penelitian ini data

primer didapat dari objek penelitian dengan memberikan angket kuisisioner yang diberikan kepada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Bengkulu.

### **3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

#### **3.6.1 Uji Validitas Instrumen**

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan menghitung atau membandingkan korelasi antar skor. Koefisien korelasi yang dihasilkan setiap variabel dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi pada  $r$  tabel. Keputusan pengujian validitas instrument dapat menggunakan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

1. Item pernyataan instrument penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
2. Item pernyataan instrument penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ .

## 1. Uji validitas variabel lingkungan kerja

**Tabel 3.2 Uji validitas untuk item pernyataan lingkungan kerja**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelayanan yang diberikan organisasi kepada karyawan secara adil dan merata	0,439	0,195	Valid
Perusahaan memberikan pelayanan yang maksimal dalam membantu karyawan untuk melaksanakan pekerjaan	0,564	0,195	Valid
Perusahaan tidak hanya memberikan kebutuhan bekerja tetapi juga kebutuhan diluar pekerjaan (olahraga, hiburan,dll)	0,381	0,195	Valid
Perusahaan memberikan perlindungan bagi karyawannya	0,518	0,195	Valid
Adanya ruang kerja kantor yang memadai	0,630	0,195	Valid
Tata letak dan pengaturan peralatan kerja	0,422	0,195	Valid
Hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik	0,633	0,195	Valid
Hubungan antara sesama karyawan sangat membantu dalam bekerja	0,488	0,195	Valid
Karyawan membantu rekan sekerjanya yang memiliki kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,470	0,195	Valid
Terjalannya kerjasama yang baik antar divisi	0,488	0,195	Valid

*Sumber: Hasil penelitian, 2013*

## 2. Uji validitas variabel insentif

**Tabel 3.3 Uji Validitas untuk item pernyataan insentif**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Insentif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	0,455	0,195	Valid
Insentif yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0,399	0,195	Valid
Insentif yang saya terima tepat waktu	0,473	0,195	Valid
Insentif yang saya terima dari perusahaan memuaskan	0,452	0,195	Valid
Saya sudah merasa adil dalam pemberian insentif	0,519	0,195	Valid
Perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan	0,474	0,195	Valid
Insentif yang saya terima dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja	0,552	0,195	Valid
Perusahaan telah memberikan kesempatan promosi jabatan, pemberian libur serta dana untuk kesehatan yang layak	0,578	0,195	Valid
Perusahaan memberikan piagam penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	0,483	0,195	Valid
Loyalitas terhadap perusahaan menentukan besarnya insentif	0,263	0,195	Valid
Saya mendapatkan insentif apabila saya telah melakukan pencapaian target lebih cepat daripada waktu yang telah ditentukan	0,379	0,195	Valid

*Sumber: Hasil penelitian 2013*

### 3. Uji validitas variabel kinerja

**Tabel 3.4 Uji validitas untuk item pernyataan kinerja**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Bekerja dengan cekatan dan cepat	0,544	0,195	Valid
Jarang membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas	0,288	0,195	Valid
Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik	0,416	0,195	Valid
Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai jumlah yang telah ditentukan	0,544	0,195	Valid
Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	0,304	0,195	Valid
Organisasi menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan	0,550	0,195	Valid
Menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	0,480	0,195	Valid
Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan	0,425	0,195	Valid
Bertanggung jawab mempertahankan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada konsumen	0,384	0,195	Valid
Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	0,376	0,195	Valid
Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan	0,547	0,195	Valid
Perusahaan memberikan waktu untuk menyelesaikan tugas	0,455	0,195	Valid
Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi	0,353	0,195	Valid
Kesediaan menerima pendapat rekan kerja	0,337	0,195	Valid
Dapat bekerja dengan baik dalam tim	0,406	0,195	Valid

*Sumber: Hasil penelitian, 2013*

Dari hasil analisis terlihat pada tabel 3.2, 3.3 dan 3.4 bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, insentif dan kinerja adalah valid. Hal ini dilihat dari kolom r-hitung yang mempunyai nilai lebih besar dari r-tabel = 0,195 dengan  $n = 100$  dan taraf signifikan = 5%.

### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengukur bahwa instrument yang digunakan benar-benar menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabel suatu instrument dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach's alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2005).

**Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Koefisien Alpha Cronbach</b>	<b>Keterangan</b>
Pelayanan yang diberikan organisasi kepada karyawan secara adil dan merata	0.662	Reliabel
Perusahaan memberikan pelayanan yang maksimal dalam membantu karyawan untuk melaksanakan pekerjaan	0.632	Reliabel
Perusahaan tidak hanya memberikan kebutuhan bekerja tetapi juga kebutuhan diluar pekerjaan (olahraga, hiburan,dll)	0.681	Reliabel
Perusahaan memberikan perlindungan bagi karyawannya	0.649	Reliabel
Adanya ruang kerja kantor yang memadai	0.622	Reliabel
Tata letak dan pengaturan peralatan kerja	0.658	Reliabel
Hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik	0.617	Reliabel
Hubungan antara sesama karyawan sangat membantu dalam bekerja	0.649	Reliabel
Karyawan membantu rekan sekerjanya yang memiliki kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	0.654	Reliabel
Terjalannya kerjasama yang baik antar divisi	0.647	Reliabel

*Sumber: Hasil Penelitian, 2013*



**Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Insentif**

<b>Pernyataan</b>	<b>Koefisien Alpha Cronbach</b>	<b>Keterangan</b>
Insentif yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	0.614	Reliabel
Insentif yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	0.616	Reliabel
Insentif yang saya terima tepat waktu	0.604	Reliabel
Insentif yang saya terima dari perusahaan memuaskan	0.605	Reliabel
Saya sudah merasa adil dalam pemberian insentif	0.627	Reliabel
Perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan	0.607	Reliabel
Insentif yang saya terima dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja	0.624	Reliabel
Perusahaan telah memberikan kesempatan promosi jabatan, pemberian libur serta dana untuk kesehatan yang layak	0.614	Reliabel
Perusahaan memberikan piagam penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	0.604	Reliabel
Loyalitas terhadap perusahaan menentukan besarnya insentif	0.637	Reliabel
Saya mendapatkan insentif apabila saya telah melakukan pencapaian target lebih cepat daripada waktu yang telah ditentukan	0.620	Reliabel

*Sumber: Hasil Penelitian, 2013*

**Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Koefisien Alpha Cronbach</b>	<b>Keterangan</b>
Bekerja dengan cekatan dan cepat	0.642	Reliabel
Jarang membuat kesalahan dalam melaksanakan tugas	0.689	Reliabel
Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik	0.661	Reliabel
Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai jumlah yang telah ditentukan	0.643	Reliabel
Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	0.673	Reliabel
Organisasi menetapkan target kerja dengan penuh pertimbangan	0.641	Reliabel
Menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab	0.652	Reliabel
Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan	0.666	Reliabel
Bertanggung jawab mempertahankan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada konsumen	0.668	Reliabel
Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	0.665	Reliabel
Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan	0.642	Reliabel
Perusahaan memberikan waktu untuk menyelesaikan tugas	0.655	Reliabel
Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi	0.671	Reliabel
Kesediaan menerima pendapat rekan kerja	0.671	Reliabel
Dapat bekerja dengan baik dalam tim	0.662	Reliabel

*Sumber: Hasil Penelitian, 2013*

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan sebagaimana terlihat pada tabel 3.5, 3.6, 3.7, dapat dilihat bahwa masing-masing instrumen penelitian mempunyai nilai Koefisien Alpha Cronbach di atas 0,60. Dengan demikian variabel yang diteliti adalah reliabel.

### **3.7 Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif yaitu metode analisis yang didasarkan perhitungan angka-angka yang menggunakan statistik untuk membuktikan kuesioner. Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *software SPSS 16.0 for windows*. Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Adira Quantum Multifinance Bengkulu.

Persamaan untuk model Regresi linier berganda :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

**Keterangan :**

Y = Kinerja

$\beta_1$  = Standar koefisien regresi dari lingkungan kerja

$\beta_2$  = Standar koefisien regresi dari insentif

$X_1$  = Lingkungan kerja

$X_2$  = Insentif

Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja, untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja serta untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja di PT. Adira Quantum Multifinance Bengkulu, maka digunakan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan uji determinasi.

#### 1. Uji Simultan (*F Test*)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan nilai keyakinan 95% atau  $\alpha = 0,05$  dengan syarat sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak, ini berarti bahwa lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak,  $H_0$  diterima, ini berarti bahwa lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 2. Uji Parsial (*t Test*)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Caranya dengan menggunakan pengujian terhadap koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji t. Dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak. Artinya variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak,  $H_0$  diterima. Artinya variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

### 3. Uji Determinasi

Pada model regresi linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.